

연구논문

조직문화, 사회적 자본이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구:
전라북도 출자·출연기관을 대상으로*

전 영 옥**
박 세 진***

- I. 서론
- II. 이론적 배경
- III. 연구설계
- IV. 분석결과와 가설검증
- V. 결론

〈요약〉

지방자치단체 출자·출연기관은 지역의 공공서비스를 시민들에게 제공하고 전달하는 주체로 시민들은 공공성에 대한 가치추구와 이들 조직의 자발적인 공공서비스의 확장을 기대한다. 이들 기관은 다양성의 범주 안에 있지만, '평가'와 '성과'라는 기대와 욕구로 평가에 매몰되며 검증의 대상이 되고 있다. 조직 밖의 이러한 환경과는 달리 조직 내부에서 관리자들은 공공조직의 조직원들이 공익에 대한 몰입을 유도해 선의의 유·무형 서비스를 창출하도록 독려하고 유지시킬 의무가 있다. 유·무형의 서비스 제공 동기는 조직원들의 직무만족에서 출발한다. 이에 본 연구의 목적은 기관 특유의 조직문화와 사회적 자본이 직무만족에 미치는 영향을 검증하는 데 있다. 분석대상은 전라북도 출자·출연기관 15곳이다. 분석 결과 i) 직무만족에 영향을 미치는 일반적 특성에는 성별, 연령, 재직기간과 직급, 소속기관의 설립년도이고, ii) 조직문화 유형과 직무만족 간 관계에서 직무만족과 집단문화간, 직무만족과 발전문화간 양의 상관관계가 존재하는 것을 확인하였으며, iii) 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 사회적 자본으로 분석되었다.

[주제어: 출자·출연기관, 조직문화, 경쟁가치모형, 직무만족, 사회적 자본]

* 본 논문은 2021년 한국조직학회·한국자치행정학회 공동학술세미나에서 발표한 논문을 수정·보완한 것임. 또한 전라북도회의의 '2020 전라북도 출연기관 직원 인사·보수체계 및 업무만족도 설문조사' 연구자료 일부를 활용하였음.

** 제1저자 및 교신저자, 군산대학교 행정학과 부교수(ssua25@kunsan.ac.kr)

*** 공동저자, 전북대학교 통계학과 강사(junesj@jbnu.ac.kr)

I. 서론

2014년 3월 정부는 지방자치단체가 출자(出資)하거나 출연(出捐)하여 설립한 기관의 경영합리화와 운영 투명성을 높이기 위해 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」을 제정하여 운영 중에 있다. 이 법률은 지방자치단체가 설립하고 지정·고시된 출자¹⁾·출연기관에 대해 적용하는데, 지방공기업이나 지방직영기업, 지방공사나 공단은 제외된다. 정부가 「지방공기업법」과 별도로 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」을 제정·운영하고 있는 이유는 지방자치단체의 출자·출연기관이 급증하는 상황에서 지방정부의 출자·출연기관 설립타당성에 대한 감독의 강화와 임직원의 인사체계, 예산 및 회계 시스템을 체계화하고 경영실적의 평가를 통해 내부 통제를 강화하기 위한 것이었다.

이러한 정부의 당초 취지가 어느 정도 부합하는 방향으로 가고 있으나 지방자치단체의 출자·출연기관의 설립을 통제하기에는 역부족이었다. 행정안전부(2020)에 의하면 2014년 법률 제정 당시 지방자치단체의 출자·출연기관은 총 540개였으나 2020년 6월 기준 754개로 나타났는데, 이는 법률 제정 이후 6년 만에 약 40%가 증가한 수치인 것이다. 연도별 지방공공기관통합공시에 의하면 임직원 수는 2015년 12월 말 기준 25,502명에서 2019년 12월에는 40,605명으로 59% 증가한 것으로 나타난다.

규모의 증가와 더불어 지방자치단체 출자·출연기관 운영과정에서의 부정적인 이슈들이 적지 않게 언론 보도²⁾를 통해 소개되는 동안 지방자치단체 출자·출연기관에 관한 연구는 주로 경영평가지표에 관한 연구(강황목, 2015; 박충훈·신원득·장혜운, 2016; 박형근, 2016; 노성민·김영록, 2019; 노성민·류숙원, 2020), 재무구조 및 회계감사에 관한 연구(임충혁·정창훈, 2020; 송승아, 2020) 그리고 대개는 제도적 관점에서의 접근(김형진·한인섭, 2015; 이삼주, 2016; 한인섭, 2016; 이남국, 2017; 한인섭·백승천·김정렬·박지호, 2020)이 주를 이루었다. 이들 연구 외에 지방공공기관 종사자의

1) 출자기관은 지방자치단체의 지분(대통령령으로 정하는 방법과 산정 기준에 따라 계산한 것을 말한다)이 100분의 10 이상인 경우를 말한다(법률 제2조 제1항)

2) “전북도는 현재 1개의 공기업과 14개의 출연기관을 운영 중에 있다. 현재 이들 기관에 종사하고 있는 직원은 1740명으로 올해 본예산 기준 도가 기관들에 지원하는 출연금은 845억원에 달한다. 여기에 사업비 예산을 더하면 매년 1000억원 이상의 세금이 출연기관들에 지원되고 있는 셈이다.. (중략) 출연기관들의 경영평가에서 내부 인사·보수체계에 대한 만족도가 낮고 특정 출연기관은 연봉 역전 등 운영의 총체적 부실이 드러났다”(전라일보, 2021.3.24).

일, 가정 양립실태에 관한 연구(유병홍·허인·이정봉, 2017), 소통효율성 측정에 관한 연구(송건섭, 2019)가 드물게 진행되어왔다.

내부 직원의 공공봉사동기에 대한 관심은 학계나 실무에서 비교적 소홀했고, 지방자치단체 출자·출연기관 경영평가 공통지표로 내·외부 고객만족도 및 이행도가 포함되어 매년 내부 구성원의 의견을 수렴하고 있으나, 내부 구성원과의 조직 비전공유 수준에 대한 필요성은 반복적으로 지적되고 있는 사항이기도 하며, 조직문화에 대한 이해도 또한 매년 하락하고 있다는 지적도 자주 등장한다. 지방자치단체 출자·출연기관 직원들은 시민에게 공공서비스를 제공한다. 공공봉사동기의 수준이 향상될수록 내부 직원은 업무 태도에 긍정적인 반면, 반대일수록 이직의도 등에 영향을 주는 부정적 태도가 증가하기 때문에 공공봉사동기 수준이 저하된다는 주장(박순환 외, 2017: 181)에 본 연구는 주목한다. 조직문화는 봉사동기에 높은 영향을 주는 변수(Franco, Bennett, & Kanfer, 2002; Moynihan & Pandey, 2007)이며 조직 구성원의 행태 등 조직 효과성에 긍정적인 영향관계(Sminircich, 1983; Chatman & Jehn, 1994; 김호정, 2002)에 있다고 보고된다(박순환·이병철, 2017: 182).

따라서 본 연구에서는 기존 선행연구에서 다루지 못했던 지방자치단체 출자·출연기관 조직구조 및 인적 자본에 초점을 두는 연구를 진행하고자 한다. 조직문화와 직무만족 간 연구는 활발하게 진행되고 있지만 조직문화 유형별로 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구가 부족한 상황에서 출자·출연기관들의 조직문화에 주목하고, 본 연구 대상이 상호 신뢰 및 호혜적 규범으로 협력을 이끌어 낼 수 있는 공공서비스 제공자라는 시각에서 사회적 자본 변수에 대한 규명도 본 연구의 범주이다.

본 연구의 주제는 첫째, 지방자치단체 출자·출연기관의 조직문화 유형에 따라 직무만족에 미치는 영향은 차이가 있을까? 둘째, 공공서비스 제공 조직 내 사회적 자본은 직무만족에 영향을 미칠까?이다.

궁극적으로 공공서비스 제공자인 지방자치단체 출자·출연기관의 조직문화와 사회적 자본이 직무만족에 미치는 영향을 검증하고자 하는 목적을 지닌다.

II. 이론적 배경

1. 직무만족(Job Satisfaction)

조직원의 직무에 대한 만족도가 긍정적인 경우, 조직발전에 공헌하는 반면 그렇지 못한 경우 조직발전을 저해하거나 이직을 초래한다. 이러한 이유로 직무만족은 조직 효과성의 주요한 결정요인으로 규명되고 있고 많은 학자들은 조직 구성원의 직무만족에 관심을 갖고 개념도 다양하게 정의하고 있다(주상현·최낙관·김근식·왕문석, 2003; 박해금·신원식, 2014: 305). 직무만족은 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로 개인이 직무평가에서 얻는 감정적 상태(Beath & Schnier, 1981; Kinicki & Fugate, 2012)로 정의되기도 하고, 개인이 자신의 직무에 대한 긍정적 정서의 양(Arnoid & Feldman, 1986; Robbins & Judge, 2008)으로 정의되기도 한다(유수동·전성훈·사용진, 2019: 165). 또한 업무나 작업환경에 대한 태도 또는 그러한 태도들의 집합임과 동시에 업무의 다양한 차원(보수, 감독 등)에 대한 태도의 집합(Mathieu et al, 1993)이라고 정의되기도 하며, 개인이 자신의 직무를 스스로 평가하거나 직장활동을 통해 얻게 되는 경험 과정에서 얻는 유쾌함이나 좋은 정서적 상태(Locke, 1976)이기도 하고, 개인적 직무를 통해 경험하는 싫고 좋은 감정 또는 그러한 감정의 조화와 균형에서 기인되는 일련의 태도(Smith, 1972; 박해금 외, 2014: 305)이기도 하다.

위의 정의들을 종합해보면, 직무만족은 조직 구성원이 자신의 직무과정의 경험을 토대로 내려지는 직무에 대한 주관적 척도로 심리적 감정과 정서적 상태에 초점이 맞추어져 있음을 알 수 있다. 또한 직무만족은 조직의 효과성을 제고시키기 위한 일부로 다루어져 오고 있으며 직무만족의 영향요인에 대한 연구는 매우 활발하게 진행되어 오고 있는데, 대표적 영향요인으로 Porter & Steers(1973)은 직무자체, 직무성취감, 승진기회, 보수 등을 제시하고 있고(Porter & Steers, 1973; Locke, 1976; 유수동·전성훈·사용진, 2019: 165-166), Fournet et al(1966)는 개인적 특성과 직무 특성으로 구분하고, 개인적 특성으로는 지능, 연령, 성, 직업수준을, 직무특성으로는 조직의 관리, 사회적 환경, 상사의 감독, 안정성, 의사소통, 단조로움, 보수 등을 꼽았다(박해금 외, 2019: 305). Poulin & Walter(1992), Poulin(1995), Acker(1999) 등 해외 연구자들의 직무만족 영향요인을 정리한 강현주·조상미(2010)는 개인요인으로는 성별, 연령, 학력, 직위, 자존감을, 조직요인으로는 물리적 환경, 자원의 절절성, 직원간 상호작용, 보수, 승진 등

의 요인을, 그리고 직무요인으로는 직무자율성, 다양성, 역할갈등, 역할 명확성, 업무 스트레스 등을 제시하고 있다(박해금 외, 2019: 306).

2. 조직문화(Organizational Culture)

1980년대 이후 조직문화는 조직이론을 연구하는 학자뿐 아니라 실무자들의 주요 연구 분야였는데, 그 이유는 조직문화가 경쟁력의 원천이고, 조직성과의 향상을 가져오는 중요 요인이 되기 때문이라고 주장하면서, 조직 레벨과 개인 레벨의 개념적 연계 고리를 제공해준다는 측면에서 중요성이 부각되고 있으며 조직성과를 향상시키는데 유용하다고 하였다(이상철, 2012: 185). 실제 2000년대 이후 조직문화에 대한 실무적 접근은 매우 다양한 조직을 대상으로 연구되어져 왔는데, 노인요양시설, 유아교육기관, 스포츠 기관, 중소기업, 한수원, 종합병원, 교육청, IT기업, 군조직, 항공사, 다국적기업, 경찰, 소방공무원, 준정부기관, 공공기관, 수출제조기업, 공기업, 해외기업, 정부기관, 지방자치단체, 호텔기업, 패션기업 등 조직의 유형이나 특성, 규모를 규정짓지 않았다. 조직문화에 대한 접근이 매우 다양했던 만큼 개념 또한 단정짓기 어렵다. 주효진(2005)은 조직문화라는 것은 조직 내의 분위기, 가치관과 철학 이념, 가치 등을 모두 포함하는 총괄적 개념으로 파악되어야 하는 것으로 단일 개념으로 인식하는 것을 거부한다. 그러면서 한국에서의 조직문화는 유교주의의 영향을 많이 받아 권위주의, 가족주의, 온정주의, 형식주의, 연공주의와 순응주의적 특성을 지니고 있으며, 이러한 유교주의에 영향을 받은 한국 조직문화는 긍정적 측면도 있지만, 부정적일 수도 있다고 주장한다(주효진, 2019: 230). Denison(1990)의 조직문화에 대한 개념은, 조직 가치에 기반을 둔 학습을 조직구성원들이 축적하고 공유하며 나아가 새로운 구성원들의 생각과 사고, 행동과 감정을 조직에 부합하도록 하는 가치관, 규범 내지 신념(Duncan, 1989; Smircich, 1983; Brown & Starkey, 1994)으로 이는 내부 조직의 비전 및 목적, 전략과 계획, 프로그램에 관한 방향과 지표를 제공해준다고 하였다(박해금·신원식, 2014: 303). 또한 Daft(2004)는 조직문화가 외부로 드러나는 상징체계로서 언어와 이념, 신념과 의식, 전통 등 조직 내 개념의 총체적 원천이며 여러 상황에서 조직 구성원에게 행동 메뉴얼을 제공해주는 비공식적 준거 틀로 개인의 인지에 영향을 미치고 조직을 통합하고 응집시키는 기능을 한다고 하였다(이상철, 2012: 185). 두드러지는 조직문화의 유형은 조직 특성에 따라 다르게 나타나며 어느 한 측면의 특징이 두러지게

나타나는 조직이 효율적이라고 단정할 수 없고, 지배적인 조직문화를 가진 조직에서도 하위문화는 나타날 수 있는데, 다양한 갈등 관계에 놓여 있는 조직문화의 가치들이 균형적으로 관리되어 조직 효과성을 제고시키는 차원에서 연계되는 조직관리 전략이 요구되어야 한다는 의미에서 Quinn & Kimberly(1984)의 경쟁가치모형은 조직문화의 가치요소들을 여러 차원에서 조망하게 할 수 있는 장점이 있다(이상철·권영주, 2011; 이상철, 2012). Quinn & Kimberly(1984)의 경쟁가치모형은 집단문화(group culture), 발전문화(development culture), 위계문화(hierarchical culture), 합리문화(rational culture)로 조직문화를 분류하고 있다. 조직문화에 대한 Cameron & Quinn(2011)의 유형분류 또한 용어의 차이가 있지만 공통적 특징을 내포하는데, 혁신문화(발전문화), 관계문화(집단문화), 위계문화(위계문화), 합리문화(과업문화)로 정리할 수 있다(유수동 외 2019: 164-165).³⁾

경쟁가치모형은 '변화의 유연성/신축지향'과 '통제 및 질서/통제지향'의 차원과 조직의 방향성을 반영하는 '내부지향'과 '외부지향'의 방향성을 기준으로 위계문화(통제/내부), 집단문화(변화·유연, 신축/내부), 합리문화(통제/외부), 발전문화(변화·신축/외부)의 4가지 유형으로 조직문화를 구분한다(Parker & Bradley, 2000; 이상철, 2012: 186). Parker & Bradley(2000)의 경쟁가치모형에 기반한 이상철(2012)의 정리에 의하면 네 가지 문화에 대한 개념은 다음과 같다. 위계문화(hierarchical culture)는 조직의 규율과 통제를 강조하는 내부지향적 특성을 지니고 있으며, 명령, 지침, 규정, 규제, 규칙 등 통제와 능률 안정적 기반위의 조직 내부의 능률을 추구하는 관료적 문화를 의미한다. 통제를 강화하고 위험부담을 기피하는 조직문화는 무사안일의 행태를 부르고 이는 자발적 변화의지와 조직에 대한 애착을 약화시키는 경향이 있다. 집단문화(group culture)는 조직의 신축성과 유연성을 강조하는 내부지향적 문화로 구성원의 단합과 팀웍을 통해 참여의식을 높이고 가족적 인간관계를 중시하는 특징을 기반으로 하며, 이러한 규범이나 가치관에 기반한 조직원의 경력개발에 관심이 있다. 이러한 특징 하에 조직구성원은 자긍심과 조직에 대한 책임감에 긍정적 영향을 받는다는 것이다. 합리문화(rational culture)는 통제지향성과 조직 외부지향성을 강조하고, 조직의 과업달

3) 집단문화는 조직 내부 통합과 조직원을 향한 인간적 배려와 가족적 분위기를, 발전문화는 조직의 외부환경에 대한 변화 지향, 신축적 대응, 도전의식과 창의성을, 위계문화는 질서유지와 통제 또는 위계질서를 중시하는 명령이나 규칙준수를, 합리문화는 목표와 성과 또는 실적과 결과를 중시하는 조직문화를 말한다(Quinn & Kimberly, 1984; 유수동 외, 2019).

성에 있어 효율과 능률, 생산성을 강조하는 문화이다. 이 문화는 목표, 과업, 성취, 경쟁을 장려하는 과정에서 인간적 배려와 인간관계 형성에 소홀해 질 수 있고, 성과지향주의 합리문화에서 조직원들은 개인적 태도와 방어적 행동을 취할 수 있는 약점이 있다. 발전문화(development culture)는 변화와 신축, 조직 외부지향성을 강조하는 문화로 혁신을 전제로 하며, 조직 구성원들의 과업 수행과정에 이념적 호소력에 의해 동기 부여되는데(박해금 외, 2014: 304), 자율적 업무수행을 할 수 있어 조직과 일체감 형성이 장점으로 작용된다. 이러한 발전문화는 유연한 사고방식과 모험, 창조정신 등에 의해 외부환경 변화에 능동적 대처를 가능하도록 한다는 것이다. 이상의 네 가지 조직문화의 유형을 조직가치와 조직특성으로 정리하면 다음과 같다.

〈표 1〉 조직문화 유형

구분	위계문화	집단문화	합리문화	발전문화
조직 가치	-능률성 -명령, 지침, 규정, 규제, 규칙	-유연성, 응집성 -참여, 협동	-효율성, 생산성 -계획수립, 경쟁	-혁신, 신축성 -모험, 창조정신
조직 특성	-내부지향적 관료문화	-내부지향적 가족문화	-외부지향적 통제문화	-외부지향적 성장문화

3. 사회적 자본(Social Capital)

사회적 자본은 복합적 자원으로서 사회적으로 연결된 사람들 사이에서 다양한 사회문제를 해결할 수 있는 상호 호혜성에 바탕을 두고 교환되는 유용한 자원을 말한다. 용어는 Loury(1977)가 처음 사용했고, Bourdieu(1986)가 체계적으로 연구한 것 알려졌다. Bourdieu(1986)는 사회적 자본을 “지속적인 연결망 혹은 상호 면식이나 인정이 제도화된 관계라는 특정한 집단의 구성원이 됨으로써 획득되는 실제적이고 잠재적인 자원의 총합”이라고 하였다(김일곤·안황권, 2011: 46). 사회적 자본의 접근은 첫째, 사회적 지원이 있는 관계에서 이용할 수 있는 자원 둘째, 대개의 연결망 이론가들이 주장하는 사회적 관계에서 거래되는 기회와 이익의 총합이나 능력변수 셋째, 공동체 유지를 위한 매우 유효한 공공재(public goods)로 이해된다(김일곤·안황권, 2011: 46). 사회적 자본에 대한 학문적 관심이 높아지면서 다양한 연구들이 여러 분야에서 진행되어 왔는데, Coleman(1998), Burt(2001) 그리고 Lin(2001)은 사회적 자본을 사회학적 관점에서

조망했는데, 사회적 자본은 사회구조 또는 사회관계망이고 이러한 네트워크가 사회 속 개개인의 정보와 자원을 제공해준다고 하였다. 그리고 정치학적 관점에서 접근한 Putnam(1993)의 연구는 신뢰와 규범, 네트워크를 의미하고 이를 바탕으로 사회 효율을 높일 수 있고, 사회문제 해결까지 가능하다고 여긴다(유수동 외, 2019: 162-163).

연구의 초점에 따라 사회적 자본의 구성요인도 다양하게 접근되었는데, 주로 신뢰, 기대감, 의무, 규범, 통제와 연대성, 정보 영향력 등으로 정리된다(김일곤·안황권, 2011: 46). 이러한 이유로 사회적 자본은 조직 구성원의 행동에 영향을 미치는 주요 요인으로 접근되면서 관계적 네트워크의 중요성을 강조하고 있다. 사회적 자본은 실제 조직의 목표와 효과적인 행동규범에 대한 구성원의 역량을 어떻게 이끌어낼 수 있는지에 대한 측면에서 접근되고 있고 조직 경쟁력을 향상시키기 위한 실제적 요소로 작용된다는 점에서 매우 중요하다고 볼 수 있다.

4. 조직문화, 직무만족, 사회적자본과의 관계

조직문화와 직무만족에 대한 기존 선행연구<표 2>에서 두 변인의 관계는 거의 정형화되어 있는 것으로 보인다. 그러나 사회적 자본이라는 변수가 추가된 연구에서 세 변인 간 관계는 비정형적인 것을 알 수 있다. 선행연구를 보면 사회 네트워크를 통해 조직구성원 또는 조직내 부서의 관계에서 상호 호혜적 교환행위가 형성되는 무형의 자원을 의미하는 사회적 자본은 연구자들에 따라 매우 다양한 수준에서 접근되어져 왔다. 아래의 연구들은 본 연구주제와 흡사해보이지만 연구대상이나 변수 간 관계 및 측정도구의 다양성 등으로 본 연구의 기준점을 명확하게 제시해주기에는 한계가 있다. 따라서 아래의 연구 들 중 본 연구의 준거 틀을 제시해줄 수 있을 것으로 기대되는 내용을 토대로 각 변인 간의 관계에 주목하였다.

〈표 2〉 조직문화, 사회적자본, 직무만족에 관한 선행연구

연구자	연구대상	독립변수	조절/매개변수	종속변수
박해금 신원식 (2014)	사회적기업	·조직문화 -합리문화 -발전문화 -위계문화 -집단문화		·직무만족

연구자	연구대상	독립변수	조절/매개변수	종속변수
유수동 전성훈 사용진 (2019)	지방공기업	·사회적자본	·조직문화 -혁신문화 -관계문화 -합리문화 -위계문화	·직무만족
주효진 (2004)	정부조직	·조직구조 -복잡성 -집권화 -공식화 ·조직문화 -합리문화 -위계문화 -발전문화 -집단문화		·조직효과성 -직무만족 -조직몰입
이상철 (2012)	공공기관	·조직문화 -합리문화 -발전문화 -위계문화 -집단문화	·학습조직 -학습기회창출 -대화탐구지원 -팀학습격려 -학습공유시스템 -권한위임 -환경과 연계 -전략적 리더십	·조직효과성 -직무만족 -조직몰입
이병선 이재신 (2018)	공공기관	·조직문화 -합리문화 -발전문화 -위계문화 -집단문화 ·사회적자본 -신뢰 -규범 -네트워크	·회복탄력성 -자기조절능력 -대인관계능력 -긍정성 ·공공봉사동기 -공익몰입 -동정 -자기희생	·조직유효성 -직무만족 -조직몰입
이순오 김지태 (2014)	음악 줄넘기협회	·사회적자본 -신뢰 -협력 -네트워크 -규범	·조직문화 -위계문화 -과업문화 -혁신문화 -관계문화 ·조직몰입 -유지적 -정서적 -규범적	·조직시민행동
박동수 김철의 (2008)	지방공기업	·조직문화 -합리문화 -발전문화 -위계문화 -집단문화 ·CEO리더십		·조직혁신 ·조직성과

연구자	연구대상	독립변수	조절/매개변수	종속변수
김강식 (2010)	항공사 정비조직	·조직문화 -합리문화 -발전문화 -위계문화 -집단문화		·조직유효성 -직무만족 -조직몰입
서인덕 정경식 도재욱 (2009)	병원조직	·전체중심 조직문화	·사회적자본 -대인간신뢰 -조직동일시	·조직유효성 -직무만족 -조직몰입 -조직시민행동
이종건 김희은 (2015)	기업(제조업)	·주도적 사회화 행동	·사회적자본	·직무만족
김일곤 안황권 (2011)	기업(시큐리티조직)	·사회적자본		·직무만족 ·조직몰입

1) 조직문화와 직무만족과의 관계

조직문화와 직무만족과의 관계에 있어 이들 선행연구가 본 연구의 가설 설정에 있어 어느 정도의 기준점을 설정해줌으로써 연구의 준거 틀을 마련해줄 수 있을 것으로 기대하였으나 분석의 범주나 대상, 그리고 특히 상이한 분석 결과는 본 연구의 가이드 라인을 제시해주지는 못한다. 예를 들면, 박동수·김철의(2008)는 공공기관을 사례연구하였는데 위계문화, 집단문화, 발전문화가 조직성장에 정(+)의 영향을 미친다고 하였고, 윤영채·배응환(2012)은 원자력발전소의 조직문화에 관한 연구에서 경쟁가치모형을 적용한 연구를 시도하면서 접근방법을 통합적, 분화적, 분절적으로 구분하여, 분화적 접근은 하위조직문화유형(부서별, 직급별, 근속연수별)으로 조직문화유형별 특성을 설명하였는데 결과적으로 조직문화와 조직효과성과의 관계 분석에 있어 위계문화와 합리문화가 지배적이지만 합리문화가 정(+)의 영향관계에 크게 기여한다고 하였다. 김강식(2010)의 항공사 정비조직에 관한 조직문화 연구에서도 발전문화와 위계문화가 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고 집단문화와 합리문화는 영향관계가 없는 것으로 나타났다.

이에 본 연구는 조직문화와 직무만족 간 유의미한 영향관계가 있을 것이라는 가설을 설정하고 정(+) 또는 부(-)의 관계는 포함시키지 않기로 한다.

가설 1: 직무만족에 미치는 영향이 조직문화 유형에 따라 차이가 있을 것이다.

가설 1-1: 위계문화는 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2: 집단문화는 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3: 합리문화는 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4: 발전문화는 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

2) 사회적 자본과 직무만족과의 관계

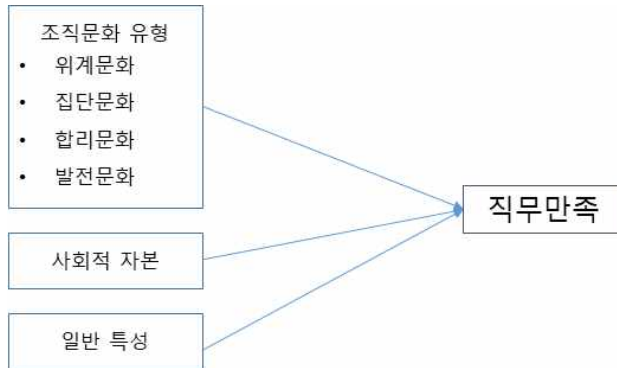
사회적 자본은 독립변수나 매개변수로서 주로 다루어져 왔고 분석대상의 다양성 만큼이나 분석 결과도 상이했다. 김일곤·안황권(2011)의 연구에서는 사회적 자본(상사관계, 부하직원관계, 인지적차원, 상호작용관계)과 직무만족간(업무대인관계, 이직 의도, 업무능력, 보수관계) 관계에서 인지적차원은 업무대인관계에 정(+)적 영향을, 인지적 차원과 상호작용 관계는 이직의도에 부(-)적 영향을, 부하직원 관계는 업무능력과 상사관계에 각각 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이병선·이재신(2018)의 연구에서도 두 외생변인(조직문화, 사회적 자본)과 두 내생변인(공공봉사동기, 회복탄력성)과의 구조적 관계는 조직유효성(직무만족, 조직몰입)에 직접적, 간접적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 유수동·전성훈·사용진(2019)의 연구에서도 조직내 사회적 자본(신뢰, 호혜적 규범, 네트워크)은 직무만족의 주요 영향요인으로 확인되었다. 이들 선행연구들의 논의에 비추어볼 때, 사회적 자본은 직무만족에 영향을 미칠 것이라고 추론해 볼 수 있다.

가설 2: 사회적 자본은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3) 연구모형

본 연구의 주제는 첫째, 지방자치단체 출자·출연기관의 조직문화 유형에 따라 직무만족에 미치는 영향에는 차이가 있을까? 둘째, 공공서비스 제공 조직 내 사회적 자본은 직무 만족에 영향을 미칠까?에 관한 것이다. 앞서 논의된 선행연구 검토를 토대로 연구모형을 설정하면 다음의 <그림 1>과 같다. 조직문화 유형과 사회적 자본 각각은 독립변수이며 직무만족은 종속변수이다.

〈그림 1〉 분석 틀



Ⅲ. 연구설계

1. 조사설계 및 분석

1) 조사설계

본 연구는 전라북도가 운영 재원의 일정 부분 이상을 출연하는 1개의 공기업 및 14개의 출연기관에서 근무하는 직원을 대상으로 2020년 12월 1일부터 12월 31일까지 한 달 동안 설문조사를 진행하였다. 조사방법은 코로나 19로 인해 사회적 거리두기가 2단계로 격상됨에 따라 개별 면접조사가 불가능하여 구글 설문지를 활용한 비대면 인터넷 조사를 실시하였다. 이때 설문지는 일반적 특성 7문항, 직무만족 11문항, 조직문화 12문항, 사회적 자본 6문항으로 구성되었다.

통계분석을 위해 IBM SPSS Statistics 23.0 프로그램을 사용하였다. 측정도구의 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 신뢰도를 파악하기 위해 Cronbach's α 값을 산출하였다. 응답자의 일반적 특성 및 연구변수에 대한 기술통계를 살펴보기 위해 빈도, 비율, 평균, 표준편차, 최소값, 최대값을 산출하였다. 일반적 특성에 따른 직무만족 차이를 검증하기 위해 독립표본 t-검정, 일원분산분석을 실시하였으며, 이때 사후검정은 Scheffe 방법을 사용하였다. 또한 조직문화, 사회적 자본 및 직무만족 간 상관관계를 파악하기 위해 Pearson 상관계수를 산출하였으며, 직무만족

에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

2) 조사대상기관

〈표 3〉 전라북도 출자·출연기관 일반현황

기관명	설립일	조직	정원/현원	소관 부서	소재
전북개발공사	98.12.31	1본부 1실 3처 1부 1센터	92/86	지역 정책과	전주
전북연구원	05.03.10	1본부 5부 1소 2부설기관	78/73	정책 기획관	전주
전북테크노파크	03.12.29	3단 3센터 2실 22팀	142/138	혁신 성장과	전주
경제통상진흥원	96.11.29	3실 1센터 1부 13팀	97/94	기업 지원과	전주
자동차융합기술원	03.01.21	4본부 1단	107/96	주력 산업과	군산
예코융합섬유연구원	05.02.17	2본부 1실 1센터 5팀	48/39	혁신 성장과	익산
신용보증재단	02.12.06	1본부 4부 7지점	74/58	일자리 정책관	전주
생물산업진흥원	00.10.28	3본부 1센터 9팀	51/50	농식품 산업과	전주
군산의료원	83.07.01	3부 1실 23진료과 6센터 14팀	563/537	보건 의료과	군산
남원의료원	83.07.01	2부 1실 19진료과 5센터 4지원과 5지원실	394/354		남원
여성교육문화센터	05.07.14	5팀 2센터	53/53	여성 청소년과	전주
인재평생교육진흥원	92.03.16	3부 2장학숙	51/46	자치 행정과	전주
국제교류센터	15.08.06	1국 3팀	13/13	국제 협력과	전주
문화관광재단	15.12.07	1처 1부 1단 6팀	60/45	문화 예술과	전주
콘텐츠융합진흥원	15.12.11	2본부 6팀	40/39		전주
전체			1,863/1,721		

출처: 전라북도 내부자료

2. 주요 변수의 측정 척도

본 연구의 주요 변수에 대한 측정 항목과 척도는 다음과 같다. 독립변수인 조직문화는 네 개의 유형으로 구분하여 총 12개 문항으로 측정하였으며, 사회적 자본에 대한 측정문항은 6개이다. 종속변수인 직무만족은 주효진(2019), 유수동 외(2019) 등을 참고하여 설문문항을 개발하였고 총 11문항으로 측정하였다. 일반특성은 기관차원과 개인차원으로 구분하였으며, 독립변수와 종속변수 각각에 대한 측정문항은 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 1점은 ‘전혀 아니다’, 5점은 ‘매우 그렇다’를 의미한다.

〈표 4〉 주요변수 및 측정문항

구분			측정문항	출처
독립 변수	조직 문화	위계 문화	• 조직내 서열의식 • 업무처리과정의 엄격한 절차 준수정도 • 상사의 명령 동의 강조 분위기	Quinn & McGrath(1985), Cameron&Quinn(2011)을 바탕으로 홍민희(2014)의 문항을 연구자가 재정리
		집단 문화	• 가족적 분위기 • 협력과 팀워크 • 결속력과 사기충전 노력정도	
		합리 문화	• 결과와 성과 중시 정도 • 여가보다 과업달성 중시 정도 • 정보공유와 성과 달성 정도	
		발전 문화	• 혁신적 업무 선호정도 • 새로운 아이디어와 모험적 경험 선호정도 • 조직의 역동성과 창의성 정도	
	사회적자본		• 동료신뢰 • 상사신뢰 • 타부서협력 • 상하직원간 소통 • 동료직원간 소통 • 하위직급 의견반영 정도	Coleman(1988), 박희봉(2002) 을 바탕으로 한 유수동 외(2019), 홍민희(2014)의 문항을 연구자가 재정리
종속 변수	직무만족		• 직무만족 • 직무보람 • 임금과 능력의 비례정도 • 분장사무 배분의 적정성 • 업무량 및 임금의 공정성 • 승진제도 및 성과평가의 공정성 • 복지수준 및 근무환경 • 자기개발을 위한 교육	주효진(2019), 유수동 외(2019), 홍민희(2014), 전라북도(2020)를 바탕으로 연구자가 재정리
일반특성: 기관차원(규모, 설립년도), 개인차원(연령, 재직기간, 직급)				

3. 측정도구 평가

본 연구에서는 측정도구의 타당도를 검정하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인추출방법은 주성분 분석을 실시하였으며, 요인회전방법은 직교회전방식(varimax)을 사용하였다. 이때 고유값(eigen value)이 1.0 이상인 요인만을 추출하였으며, 요인적재값이 0.5 미만인 항목은 제외하였다.

조직문화에 대한 KMO 척도는 0.864로 표본 적합도가 높게 나타났고, Bartlett의 구형성 검정은 통계적으로 유의하였다($\chi^2=2625.7$, $p<0.001$). 따라서 수집된 데이터는 요인분석을 실시하기에 적합하다. 이때 설명된 총 분산은 72.7%로 나타났다. 각 요인의 이름은 선행연구와 동일하게 ‘발전문화’, ‘집단문화’, ‘위계문화’, ‘합리문화’로 명명하였다.

〈표 5〉 조직문화에 대한 타당도

구분	발전문화	집단문화	위계문화	합리문화
조직문화10	0.861	0.263	-0.040	0.142
조직문화7	0.833	0.233	-0.022	0.183
조직문화2	0.787	0.177	0.036	0.141
조직문화4	0.191	0.847	-0.120	0.005
조직문화11	0.474	0.685	-0.123	0.182
조직문화6	0.445	0.660	0.090	0.183
조직문화1	-0.043	-0.093	0.869	0.100
조직문화9	-0.011	-0.110	0.798	0.255
조직문화5	0.049	0.501	0.603	0.257
조직문화8	0.162	-0.022	0.288	0.793
조직문화3	0.184	0.202	0.226	0.692
조직문화12	0.262	0.546	0.027	0.605
Eigen Value	2.649	2.388	1.930	1.756
Var %	22.08	19.90	16.08	14.63
Cum Var %	22.08	41.98	58.06	72.69
KMO = 0.864 Bartlett 구형성 검정 $\chi^2=2625.7$, $p<0.001$				

직무만족에 대한 KMO 척도는 0.899로 표본 적합도가 높게 나타났고, Bartlett의 구형성 검정은 통계적으로 유의하였다($\chi^2=3401.1$, $p<0.001$). 따라서 수집된 데이터는

요인분석을 실시하기에 적합하다. 이때 설명된 총 분산은 56.04%로 나타났다. 각 요인의 이름은 선행연구와 동일하게 '직무만족'으로 명명하였다.

〈표 6〉 직무만족에 대한 타당도

구분	직무만족
직무만족1	0.696
직무만족2	0.645
직무만족3	0.759
직무만족4	0.770
직무만족5	0.726
직무만족6	0.803
직무만족7	0.792
직무만족8	0.798
직무만족9	0.772
직무만족10	0.736
직무만족11	0.721
Eigen Value	6.165
Var %	56.04
Cum Var %	56.04
KMO = 0.899	
Bartlett 구형성 검정 $\chi^2=3401.1$, $p<0.001$	

사회적자본에 대한 KMO 척도는 0.890로 표본 적합도가 높게 나타났고, Bartlett의 구형성 검정은 통계적으로 유의하였다($\chi^2=1571.8$, $p<0.001$). 따라서 수집된 데이터는 요인분석을 실시하기에 적합하다. 이때 설명된 총 분산은 65.68%로 나타났다. 각 요인의 이름은 선행연구와 동일하게 '사회적 자본'으로 명명하였다.

〈표 7〉 사회적 자본에 대한 타당도

구분	직무만족
사회적자본1	0.819
사회적자본2	0.833
사회적자본3	0.741
사회적자본4	0.880
사회적자본5	0.768
사회적자본6	0.815
Eigen Value	3.941
Var %	65.68
Cum Var %	65.68
KMO = 0.890	
Bartlett 구형성 검정 $\chi^2=1571.8$, $p<0.001$	

측정도구의 신뢰도를 평가하기 위해 내적 일관성 계수인 Cronbach's α 값을 산출하였다. 조직문화에 대한 Cronbach's α 값은 위계문화 0.708, 집단문화 0.815, 합리문화 0.698, 발전문화 0.849으로 나타났으며, 직무만족에 대한 Cronbach's α =0.921, 사회적 자본에 대한 Cronbach's α =0.894이었다. 이는 모두 기준값인 0.7보다 크거나 매우 가까운 값이므로, 각 측정도구에 대한 신뢰도가 높다고 판단할 수 있다.

IV. 분석결과 및 가설검증

1. 조사대상

응답자의 일반적 특성은 아래와 같다.

〈표 8〉 응답자의 일반적 특성

특성	구분	N	%	특성	구분	N	%
성별	남성	274	56.8	소속기관 규모	50명 이하	102	21.2
	여성	208	43.2		51~100명	146	30.3
연령	21~29세	66	13.7		101명 이상	234	48.5
	30~34세	83	17.2	소속기관	전북개발공사	35	7.3
	35~39세	88	18.3		전북연구원	20	4.1
	40~44세	86	17.8		전북테크노파크	50	10.4
	45~49세	63	13.1		경제통상진흥원	11	2.3
	50세 이상	96	19.9		자동차융합기술원	29	6.0
재직기간	5년 이하	234	48.5		에코융합섬유연구원	23	4.8
	6~10년	73	15.1		신용보증재단	33	6.8
	11~15년	56	11.6		생물산업진흥원	26	5.4
	16~20년	52	10.8		군산의료원	60	12.4
	21년 이상	67	13.9		남원의료원	124	25.7
직급	본부장급(실장급)	8	1.7		여성교육문화센터	18	3.7
	팀장급(부장급)	58	12.0		인재평생교육진흥원	19	3.9
	직원	416	86.3		국제교류센터	4	0.8
소속기관 설립년도	10년 이하	34	7.1		문화관광재단	11	2.3
	11~20년	199	41.3		콘텐츠융합진흥원	19	3.9
	21년 이상	249	51.7	전체		482	100.0

성별은 남성 274명(56.8%), 여성 208명(43.2%)으로 나타났으며, 연령은 21~29세 66명(13.7%), 30~34세 83명(17.2%), 35~39세 88명(18.3%), 40~44세 86명(17.8%), 45~49세 63명(13.1%), 50세 이상 96명(19.9%)으로 고르게 분포하였다.

재직기간은 5년 이하가 234명(48.5%)으로 다수를 차지하며, 6~10년 73명(15.1%), 11~15년 56명(11.6%), 16~20년 52명(10.8%), 21년 이상 67명(13.9%)이었다. 직급은 '직원'이 416명(86.3%)으로 압도적으로 많았고, 다음으로는 팀장급(부장급) 58명(12.0%), 본부장급(실장급) 8명(1.7%) 순으로 나타났다.

소속기관의 설립년도는 10년 이하 34명(7.1%), 11~20년 199명(41.3%), 21년 이상 249명(51.7%)으로, 응답자의 대다수가 2010년 이전에 설립된 기관에 소속된 것을 알 수 있다. 소속기관의 규모는 50명 이하 102명(21.2%), 51~100명 146명(30.3%), 101명 이상 234명(48.5%)으로 분포하였다.

2. 측정항목 분석

조직문화, 사회적 자본, 직무만족에 대한 기술통계는 <표 9>와 같다. 조직문화의 평균 점수는 합리문화가 3.45점(SD=0.68)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 위계문화 3.37점(SD=0.73), 집단문화 3.25점(SD=0.83), 발전문화 2.93점(SD=0.84) 순이었다. 또한 사회적 자본은 3.34점(SD=0.79), 직무만족은 3.02점(SD=0.82)인 것으로 나타났다.

〈표 9〉 조직문화, 사회적 자본, 직무만족에 대한 기술통계

변수	Mean±SD	왜도	첨도
조직문화	위계문화 3.37±0.73	-0.04	0.37
	집단문화 3.25±0.83	-0.20	0.13
	합리문화 3.45±0.68	-0.47	1.40
	발전문화 2.93±0.84	-0.08	0.30
사회적 자본	3.34±0.79	0.05	-0.13
직무만족	3.02±0.82	0.32	-0.22

〈표 10〉 일반적 특성에 따른 직무만족 차이

특성	구분	직무만족		t / F (p)	Scheffe
		N	Mean±SD		
성별	남성	274	3.09±0.82	2.115* (0.035)	
	여성	208	2.93±0.82		
연령	21~29세a	66	2.97±0.78	8.115** (<0.001)	b(e,f) a,b,c,d(f)
	30~34세b	83	2.73±0.75		
	35~39세c	88	2.89±0.82		
	40~44세d	86	2.92±0.84		
	45~49세e	63	3.21±0.77		
	50세 이상f	96	3.40±0.79		
재직기간	5년 이하a	234	2.91±0.78	6.127** (<0.001)	a,b(e)
	6~10년b	73	2.87±0.75		
	11~15년c	56	3.09±0.90		
	16~20년d	52	3.19±0.75		
	21년 이상e	67	3.40±0.90		
직급	본부장급(실장급)a	8	3.55±0.56	8.426** (<0.001)	c(a)
	팀장급(부장급)b	58	3.38±0.80		
	직원c	416	2.96±0.82		
소속기관 설립년도	10년 이하a	34	2.82±0.72	3.031* (0.049)	a(c)
	11~20년b	199	2.96±0.79		
	21년 이상c	249	3.11±0.86		
소속기관 규모	50명 이하	102	3.02±0.78	0.008 (0.992)	
	51~100명	146	3.03±0.77		
	101명 이상	234	3.02±0.88		

*p<0.05, **p<0.01

일반적 특성에 따른 직무만족 차이는 앞의 〈표 10〉과 같다. 유의수준 5%에서 직무만족은 성별($t=2.115$, $p=0.035$), 연령대($F=8.115$, $p<0.001$), 재직기간($F=6.127$, $p<0.001$), 직급($F=8.426$, $p<0.001$), 소속기관 설립년도($F=3.031$, $p=0.049$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 직무만족은 남성이 여성보다 높았으며, 연령이 50세 이상인 집단, 45~49세인 집단이 나머지 집단보다 더 높음을 알 수 있다. 또한 재직기간이 21년 이상인 경우가 5년 이하, 6~10년인 경우보다 직무만족이 높았으며, 본부장급(실장급)이 직원에 비해 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 직무만족은 소속기관의 설립년도가 21년 이상인 집단이 10년 이하인 집단보다 유의하게 높았다.

조직문화, 사회적 자본 및 직무만족 간 상관관계는 <표 11>과 같다. 직무만족과의 상관관계를 살펴보면, 직무만족과 사회적 자본 간의 상관관계수는 0.680으로 비교적 높은 양의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 또한 상관관계수는 직무만족과 집단문화 0.605, 직무만족과 발전문화 0.585, 직무만족과 합리문화 0.322로 모두 보통의 양의 상관관계가 존재하는 것으로 나타났으며, 이때 직무만족과 발전문화 간에는 유의한 상관관계가 없었다.

<표 11> 조직문화, 사회적 자본 및 직무만족 간 상관관계

구분	조직문화				사회적 자본	직무 만족
	위계문화	집단문화	합리문화	발전문화		
조직문화	위계문화	1				
	집단문화	0.053	1			
	합리문화	0.469**	0.481**	1		
	발전문화	0.058	0.637**	0.479**	1	
사회적 자본	-0.005	0.790**	0.444**	0.634**	1	
직무만족	0.006	0.605**	0.322**	0.585**	0.680**	1

*p<0.05, **p<0.01

3. 가설검증 및 논의

직무만족에 영향을 미치는 요인은 <표 12>와 같다. 모형 1은 통제변수인 성별, 연령이 포함된 모형으로, 유의수준 5%에서 연령($t=5.109$, $p<0.001$)은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이때 연령($B=0.110$)이 많을수록 직무만족은 높았으며, 통제변수가 직무만족을 설명하는 설명력은 6.0%로 나타났다. 모형 2는 독립변수인 조직문화, 사회적 자본이 추가로 투입된 모형으로, 설명력이 46.2%p 유의하게 증가하여 전체 모형의 설명력은 52.3%로 나타났다. 유의수준 5%에서 연령($t=3.447$, $p=0.001$), 집단문화($t=2.189$, $p=0.029$), 발전문화($t=5.047$, $p<0.001$), 사회적 자본($t=8.318$, $p<0.001$)은 직무만족에 유의한 영향을 주었으며, 이때 연령($B=0.054$)이 많을수록, 집단문화($B=0.119$)성향이 높을수록, 발전문화($B=0.222$)성향이 높을수록, 사회적 자본($B=0.472$)형성도가 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 사회적 자본($\beta=0.453$)이었으며, 다음으로는 발전문화($\beta=0.226$), 집단문화($\beta=0.120$), 연령($\beta=0.112$) 순으로 나타났다.

〈표 12〉 직무만족에 영향을 미치는 요인

구분	Model 1					Model 2				
	비표준화 계수		β	t	p	비표준화 계수		β	t	p
	B	SE				B	SE			
(상수)	2.549	0.094		27.223**	<0.001	0.391	0.174		2.241*	0.025
남성	0.142	0.074	0.085	1.927	0.055	0.097	0.053	0.059	1.841	0.066
연령	0.110	0.022	0.227	5.109**	<0.001	0.054	0.016	0.112	3.447**	0.001
위계문화						0.015	0.042	0.013	0.358	0.721
집단문화						0.119	0.054	0.120	2.189*	0.029
합리문화						-0.081	0.053	-0.067	-1.519	0.129
발전문화						0.222	0.044	0.226	5.047**	<0.001
사회적 자본						0.472	0.057	0.453	8.318**	<0.001
F			15.403**					74.155**		
R ²			0.060					0.523		
ΔR^2								0.462**		
Adjusted R ²			0.057					0.516		
Durbin-Watson								1.980		

*p<0.05, **p<0.01

이상으로 본 연구의 조직문화 유형에 따른 직무만족도의 차이 검증을 위한 분석 결과 가설 1-2, 가설 1-4는 채택되었고, 가설 1-1, 가설 1-3은 기각됨에 따라 최종적으로 가설 1은 일부 채택되었다. 그리고 또 하나의 독립변수인 사회적 자본과 직무만족도 간의 관계 검증에 따른 가설 2는 채택되었다. 조직일반특성 중 개인특성인 성별, 연령, 재직기간, 직급은 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난다.

〈표 13〉 가설검증 정리

내용	채택여부
가설 1: 직무만족에 미치는 영향이 조직문화 유형에 따라 차이가 있을 것이다.	일부채택
가설 1-1: 위계문화는 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.	기각
가설 1-2: 집단문화는 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 1-3: 합리문화는 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.	기각
가설 1-4: 발전문화는 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다	채택
가설 2: 사회적 자본은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
〈일반특성〉 성별, 연령, 재직기간, 직급	채택

분석 결과를 종합해보면, 다중회귀분석결과 유의수준 5%에서 연령, 집단문화, 발전문화, 사회적자본은 직무만족에 영향을 주었는데, 이때 연령이 많을수록, 집단문화 성향이 높을수록, 발전문화 성향이 높을수록, 그리고 사회적 자본 형성이 잘 되어 있을수록 직무만족은 높아지는 것으로 나타났는데 좀 더 세부적으로 살펴보면 다음과 같다. 직무만족은 성별, 연령별, 재직기간, 직급, 소속기관 설립연도에 따라 유의미한 차이가 있었다. 남성이 여성보다, 연령이 50세 이상일수록, 재직기간이 21년 이상일수록, 본부장급이 직원보다, 그리고 소속기관 설립연도가 21년 이상인 집단일수록 직무만족이 유의하게 높았다. 선행연구결과에서도 직무만족에 영향을 줄 수 있는 대표적 변수로 승진기회, 보수, 연령, 성, 사회적 환경, 안정성을 들었는데, 본 연구결과에서도 이러한 변수들은 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난다. 연령이 많거나 재직기간이 오래될수록 직무만족도가 높다는 점은 보수와 안정성, 직무의 자율성이나 역할의 명확성과도 관련이 있을 것으로 해석되며, 설립연도가 오래되었다는 것은 신생조직보다는 사회적 환경에 비교적 안정적 환경이 조성되었다는 의미로 풀이된다.

V. 결론

지방자치단체 출자·출연기관은 지역의 공공서비스를 시민에게 제공하고 전달하는 주체이다. 이러한 맥락에서 시민은 공공성에 대한 가치추구와 이들 조직의 자발적인 공공서비스의 확장을 기대한다. 실제 이러한 기대 뒤에는 해마다 증가하고 있는 기관 및 임직원 규모와 출자·출연금 액수는 통제의 강화에 대한 당위를 제공해주고 있다. 그러나 지방자치단체의 출자·출연기관의 특성을 한 마디로 요약하면 ‘다양성’이라 할 것이다. 동일 행정구역 안에서 출자 또는 출연금으로 운영된다는 점을 제외하면, 제공하는 서비스의 종류도 서비스의 양과 질도, 수혜자의 수준과 범위도 각기 다르다. 그러나 공공부문에 대한 기대와 욕구는 이러한 다양성의 존중보다는 동일 수준의 ‘평가’와 ‘성과’로 대별되기 때문에 해마다 기관들은 경영평가를 비롯한 각종 성과평가를 받고 있는 실정이다. 그럼에도 출자출연기관의 관리자들은 이들 공공조직의 직원들에게 공익에 대한 몰입을 유도해 선의의 유·무형 서비스를 창출하도록 독려하고 유지시킬 의무가 있다 할 것이다. 유·무형의 서비스 제공 동기는 직원들의 직무만족도에서 출발하고 비롯된다.

이러한 배경 하에 본 연구의 목적은 기관 특유의 조직문화와 사회적 자본이 직무만족에 미치는 영향을 검증하고자 하는 데 있다. 구체적인 연구 문제는 첫째, 지방자치단체 출자·출연기관의 조직문화 유형에 따라 직무만족에 미치는 영향은 차이가 있을까? 둘째, 공공서비스 제공 조직 내 사회적 자본은 직무만족에 영향을 미칠까?에서 시작되었다. 선행연구 결과를 토대로 조직문화 유형을 네 가지로 구분한 경쟁가치모형을 적용하고 기존 연구에서 검증된 측정도구를 활용해 전라북도 출자·출연기관 직원을 대상으로 인터넷 설문을 실시하였다.

본 연구의 결과를 통해 도출된 함의를 정리해보면 첫째, 다중회귀분석결과 연령, 집단문화, 발전문화, 사회적자본이 직무만족에 영향을 주었는데, 이때 연령이 높을수록, 집단문화 성향이 많을수록, 발전문화 성향이 많을수록, 그리고 사회적 자본 형성이 잘 되어 있을수록 직무만족은 높아지는 것으로 나타났다. 직무만족에 영향을 미치는 일반적 특성에는 연구자가 추론한대로 성별, 연령, 재직기간과 직급, 소속기관의 설립연도 등 대부분이 포함되었다. 직무만족이 조직 효과성을 제고시킬 수 있는 일부라는 점을 고려해보면, 개인적 특성에서 볼 때 젊고 재직기간이 비교적 짧은 조직원을 위한 조직 내부의 노력이 필요해 보인다. 이는 직무의 자율성이나 다양성, 업무스트레스와 역할 명확성 등의 관계에서 깊이 있는 후속연구가 필요해 보인다.

둘째, 조직문화 유형과 직무만족 간 관계를 보면 직무만족과 집단문화간, 직무만족과 발전문화 간 양의 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다. 경쟁가치모형에 의한 네 가지의 조직문화 유형 중 흔히 가장 선진화된 조직문화 유형인 발전문화는 혁신, 신축성, 모험과 창조정신에 조직의 가치를 두고 있다. 외부지향적 성장문화 특성을 지닌 발전문화적 조직문화 성향이 농후할수록 직원들의 직무만족도는 높다는 결과는 상당히 고무적이라고 할 수 있다. 15개의 출연기관 중 발전문화적 조직문화 성향이 높게 나타난 기관들은 외부소통이 활발한 기관들로 미루어 짐작할 수 있다. 이들 기관별 조직문화 유형에 관한 분석도 흥미로운 소주제가 될 것이다. 한편, 외부지향적이지만 통제위주의 합리문화보다는 내부지향적이나 변화/신축에 조직 가치를 두고 있는 집단문화적 조직문화 성향이 높은 조직의 직무만족도가 높다는 것은 예상했던 결과는 아니다. 효율성이나 생산성을 지향하며 외부지향적 통제문화를 지닌 기관들보다는 내부지향적 가족문화 중심의 유연성과 응집성을 조직 가치로 삼고 있는 집단문화적 성향의 직원들의 직무만족도는 현재 출자·출연기관이 겪고 있는 상황을 대변해주는 것으로 보인다. 계획을 수립하고 경쟁지향을 추구하는 합리문화는 평가와 통제로 대별

되는 반면, 집단문화는 참여와 협동 그리고 유연성과 응집성의 속성을 지니는데 이러한 특성이 직무만족도에 영향을 미치고 있다는 점은 기관 관리자가 주목해야 할 결과이다.

셋째, 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 사회적 자본이었는데, 본 연구의 결과는 사회적 자본은 공동체 유지를 위한 매우 유효한 공공재라고 한 김일곤 외(2011)의 연구를 지지하며, 나아가서 Putnam(1993)의 연구에서 얘기한 신뢰와 규범 네트워크를 의미하는 사회적 자본이 사회의 소통과 효율을 증대시키고, 사회적 문제를 해결 할 수 있다는 연구를 간접적으로 지지한다. 본 연구에서는 사회적 자본을 동료 및 상사(부하) 신뢰, 부서와의 협력, 상하직원 및 동료직원간 의사소통, 하급 직원 의견의 조직 내 반영 정도 등이 측정도구로 사용되었고, 이러한 조직내 신뢰는 직무만족에 가장 유의미한 영향을 미치는 변수로 작용하였는데, 실제 조직문화 유형에서도 발전문화와 집단문화 순으로 나타났다. 향후 발전문화와 집단문화에 사용된 측정도구들과 사회적 자본의 요소와의 연관성을 규명하는 연구가 진행되면 지방자치단체 출자·출연기관과 같은 조직규모를 지닌 조직 운영에 상당히 의미 있는 방안이 도출될 것으로 보인다.

본 연구는 조직문화와 사회적 자본 그리고 직무만족에 관한 영향관계를 특정 광역자치단체의 전 출자·출연기관을 대상으로 실시한 연구라는 점 그리고 그 동안 선행연구에서 간과하였던 조직문화 유형에 따라 기관별 직무만족도에 유의미한 차이가 있음을 규명한 실증연구라는 점에서 의의가 있다. 향후 지속적인 관심 연구대상으로 확대할 수 있을 것으로 기대한다.

참고문헌

- 강현주·조상미. (2010). 사회복지 종사자의 직무만족에 관한 연구경향 분석. 「한국사회복지행정학」, 12(1): 301-335.
- 강황목. (2015). 경상북도 출자출연기관 경영평가제도에 대한 메타평가. 한국정부학회 학술발표논문집, 6.
- 김강식. (2010). 조직문화 유형이 조직유효성에 미치는 영향. 「질서경제저널」, 13(1): 35-52.
- 김일곤·안황권. (2011). 시큐리티 조직의 사회적 자본과 직무만족 및 조직몰입의 관계, 「융합보안논문지」, 11(2): 45-54.

- 김형진·한인섭. (2015). 지방자치단체 출자·출연기관의 성장실태와 관리개선 방안 연구, 「한국행정연구」, 24(4): 67-98.
- 김호정. (2002). 행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 「한국행정학보」, 36(4): 87-105.
- 노성민·김영록. (2019). AHP를 활용한 지방출자·출연기관 경영실적평가제도 개선의 우선순위에 관한 연구. 「한국비교정부학보」, 23(4): 177-193.
- 노성민·류숙원. (2020). 지방정부 출자·출연기관 경영실적평가 수용성 및 활용도 제고방안에 관한 연구, 「한국정책과학학회보」, 24(2): 23-45.
- 박동수·김철의. (2008). 조직문화, CEO 리더십과 조직혁신과의 관계: 지방공기업을 중심으로. 「조직과 인사관리연구」, 32(4): 85-124.
- 박순환·이병철. (2017). 공공봉사동기의 영향요인과 효과에 관한 연구: 정부출연기관 조직구성원을 중심으로. 「지방정부연구」, 21(2): 181-207.
- 박충훈·신원득·장혜윤. (2016). 「경기도 출자·출연기관 정원관리계획 수립방안 연구」. 경기연구원 정책연구.
- 박형근. (2016). 안산의 출자·출연기관 경영평가지표에 관한 연구. 대한산업공학회 춘계공동학술대회 논문집, 4.
- 박희봉. (2002). 조직 내 사회자본 형성요인에 관한 연구. 「지방정부연구」, 6(1): 221-237.
- 박해금·신원식. (2014). 사회적기업의 조직문화가 종사자의 직무만족에 미치는 영향. 「지방정부연구」, 18(2): 301-318.
- 서인덕·정경식·도재욱. (2009). 조직문화와 조직유효성의 관련성에 있어서 사회적 자본의 매개역할, 「한국인적자원관리연구」, 16: 93-110.
- 송건섭(2019). DEA를 이용한 공공기관의 소통효율성 측정 I: 경북출자출연기관을 중심으로, 「한국지방자치연구」, 21(1): 43-68.
- 송승아. (2020). 출자·출연기관 외부회계감사의 필요성 및 감사범위 결정에 대한 연구, 「정부회계연구」, 18(3): 141-174.
- 유병홍·허인·이정봉. (2017). 지방공공기관 노사관계 발전방안에 관한 연구: 주요 지방자치단체 산하 공공기관별 비교사례를 중심으로, 「한국노총중앙연구원 연구총서」, 7: 1-312.
- 유수동·전성훈. (2019). 조직문화가 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 사회자본의 매개효과를 중심으로. 「정부행정」, 15: 105-131.
- 유수동·전성훈·사용진. (2019). 조직 내 사회자본이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 조직문화의 매개효과를 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 18(1): 161-189.
- 윤영채·배용환. (2012). 준공공부문의 조직문화분석: 원자력발전소를 중심으로, 「한국공공관리학보」, 26(3): 27-54.

- 이남국. (2017). 지방자치단체 출연·출자기관의 합리적 운영을 위한 개선 방안: 부산시 사례, 「현대사회와 행정」, 27(1): 193-219.
- 이병선·이재신. (2018). 공공기관의 조직문화와 사회적 자본이 조직유효성에 미치는 영향: 회복탄력성과 공공봉사동기의 매개효과. 「학습자중심교과교육연구」, 18(14): 537-561.
- 이삼주. (2016). 지방출자·출연기관의 설립·운영 현황 및 문제점, 「지방재정」, 6: 12-41.
- 이상철·권영주. (2011). 공공기관의 조직 및 개인특성이 노사관계제도 변화의 수용성에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국행정논집」, 23(3): 671-693.
- 이상철. (2012). 공공기관의 조직문화, 학습조직, 조직효과성의 관계에 관한 연구. 「한국행정학보」, 46(4): 181-205.
- 이순오·김지태. (2014). 음악출범기 지도자의 사회적 자본, 조직문화, 조직몰입 및 조직시민행동 간의 관계, 「한국체육학회지」, 53(6): 371-386.
- 이종건·김희은. (2015). 주도적 사회화 행동과 직무만족: 사회적 자본의 매개역할, 「인사조직연구」, 23(1): 203-220.
- 이환성·진재완. (2014). 조직문화가 조직구조와 조직서오가에 미치는 영향: 네트워크 조직의 매개효과를 중심으로, 「한국거버넌스학회보」, 21(3): 363-382.
- 이혜윤. (2017). 공기업과 준정부기관 종사자들의 공공봉사동기(PSM)와 직무동기요인이 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구: 기관유형에 따른 조절효과와 공정성인식의 매개효과를 중심으로. 「한국행정학보」, 51(2): 349-388.
- 임충혁·정창훈. (2020). 지방자치단체 출자·출연기관의 재무구조와 경영성과 추세 및 특징에 관한 연구: 2014-2018년을 중심으로, 「한국비교정부학보」, 24(4): 167-198.
- 장용선. (2017). 창업자와 조직문화: 오이솔루션 사례, 「기업경영리뷰」, 8(3): 121-137.
- 전라북도. (2020). 전라북도 출자출연기관 경영평가 결과보고서.
- 전라일보. (2021). 3. 24일자 기사
- 주상현·최낙관·김근식·왕문석. (2003). 사회복지시설종사자의 직무만족에 영향을 미치는 요인 연구. 「한국사회와 행정 연구」, 14(1): 323-344.
- 주효진. (2004). 조직구조, 조직문화 및 조직 효과성의 관계에 관한 연구: 업무특성별 기관분류를 중심으로, 「행정논총」, 42(2): 29-53.
- 주효진. (2005). 조직구조, 조직문화 및 조직효과성의 관계에 관한 연구. 「행정논총」, 42(2): 29-53.
- 주효진·장봉진. (2019). 정부조직의 세대간 조직문화 비교연구: 산림청 본청을 중심으로. 「한국자치행정학보」, 33(3): 225-244.
- 주효진. (2019). 조직문화 진단 및 고도화를 통한 정부혁신 방안. 산림청 연구보고서.
- 한인섭. (2016). 지방자치단체 출자·출연기관 관리제도의 한계와 개선방안, 「한국행정연구」, 25(1): 77-109.

- 한인섭·백승천·김정렬·박지호. (2020). 지방출자·출연기관의 설립 실태와 합리화 방안. 『한국거버넌스학회보』, 27(3): 309-334.
- 홍민희. (2015). 공공조직의 조직문화유형과 조직효과성: 사회자본의 조절효과를 중심으로. 성균관대학교 국정관리대학원 석사학위논문.
- 홍승아. (2018). 남성 육아휴직과 기업의 조직문화, 『젠더와 문화』, 11(1): 145-183.
- 행정안전부. (2020). 지방자치단체 출자·출연기관 현황 및 지방공공기관 통합공시. 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」
- Acker, G. M. (1999). The impact of clients' mental illness on social workers' job satisfaction and burnout. *Health and Social Work*. 24: 112-119.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1986). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Beatty, R. W., & Schnier, C. E. (1981). *Personnel Administration: An Experimental Skill-Building Approach*, 2nd. ed. Addison-Wesley Publishing Co.
- Bourdieu, P.(1986). The Forms of Capital, in Richardson, J.(eds.), *Handbook of Theory and Research for Sociology of Education*, 241-258, Westport, CT: Greenwood Press.
- Burt, R. S. (1992). *Structuralholes*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Burt, R. S. (2001). Structural Holes versus Network Closure as Social Capital, *Social Capital: Theory and Research*. In *Social Capital: Theory and Research*, eds by Nan Lin, K. Cook and R. S. Burt. New York: Aldine de Gruyter.
- Brown, A. D., and Starkey, K. (1994). The Effect of organizational Culture on Communication and Information. *Journal of Management Studies*. 31(6):807-828.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*, 3rd. ed. San Francisco: Jossey-Bass Books.
- Chatman, J. A. & Jehn, K. A.(1994). Assessing the relationship between industry characteristics and organizational culture: How different can you be?. *Academy of Management Journal*, 37(3): 522-553.
- Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94: 94-121.
- Daft, R. L. (2004). *Organization Theory and Design*(8th). South-Western: Thomson.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Duncan, W. J. (1989). Organizational Culture: 'Getting a Fix' on an Elusive Concept. *Academy of Management Executive*. 3: 229-236
- Fournet, G. P., Distefano, M. K., Pryer, M. W. (1966). Job satisfaction: issues and problems.

- Personnel Psychology. 19(2): 165-183.
- Franco, L. M., Bennett, S. & Kanfer, R.(2002). Health sector reform and sector health worker motivation: A conceptual framework. *Social Sciences and Medicine*, 54(8): 1255-1266.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2012). *Organizational Behavior*. NY: McGraw-Hill Irwin.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Cause of Job Satisfaction. in M. D. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand Mc Nally. 1297-1349.
- Loury, G. C. (1977). A Dynamic Theory of Racial Income Differences, in Lemond, A. & Wallace, P.(eds.), *Women, Minorities and Employment Discrimination*, 153-186, Lexington, MA: Lexington Books.
- Mathieu, J. E., Hofmann, D. A., and Farr, J. L. (1993). Job perception-job satisfaction relations: An empirical comparison of three competing theories. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 56(3): 370-387.
- Moynihan, D. P. & Pandey, S. K. (2007a). Finding Workable Levers over Work Motivation: comparing Job Satisfaction, Job involvement, and Organizational commitment. *Administration & Society*, 39(7): 803-832.
- _____. (2007b). The role of organizations in fostering public service motivation. *Public Administration Review*, 67(1): 40-53.
- Parker, R. & Bradley, L. (2000). Organizational Culture in the Public Sector: evidence from six organizations. *International Journal of Public Sector Management*, 13(2): 125~141.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). *The learning company: A strategy for sustainable development*. London, UK: McGraw-Hill.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2): 151-176.
- Poulin, J. and Walter, C. (1992). Retention plans and job satisfaction of gerontological social workers. *Journal of gerontological social work*. 19(0): 99-114
- Poulin, J. (1995). Job satisfaction of social work supervisors and administrators. *Administration in Social Work*. 19(4): 35-49.
- Putnam, R. D.(1993). The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. *The American Prospect*, 13: 35-42.
- Quinn, R. & Kimberly, J. (1984). *Managing Organizational Transitions*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.

- Quinn, R. E., & McGrath, M. R. (1985). The Transformation of Organizational Cultures: A Competing Values Perspective. In P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg, and J. Martin (eds.), *Organizational Culture*, 315-334. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Essentials of Organizational Behavior*. Prentice Hall. [김광점 외 역. (2010). 「조직행동론」. 서울: 시그마프레스].
- Schein, E. H. (1985). Three culture of management: Key to organizational learning. *Sloan Management Review*, 38(1): 9-20.
- Smith, H. C. (1972). *Psychology of Industrial Behavior*. NewYork: McGraw-Hill.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28: 339-369.

Abstract and Key Words

A Study on the Effects of Organizational Culture and Social Capital on Job Satisfaction: For Jeollabuk-do Funded·Contributed Institutions

Chon, Young-Ok

Kunsan National University

Park, Se-Jin

Chonbuk National University

Local government funded-contributed institutions are the main agents of providing and delivering local public services to citizens. Citizens expect them to pursue values for the public interest and expand voluntary public services. These various institutions are evaluated based on the expectations and desires of 'evaluation' and 'performance' and are subject to verification. It is the environment outside the organization. However, within these organizations, managers must encourage members to be faithful to the public interest and take the lead in service creation. Motivation for providing tangible and intangible services starts with employee job satisfaction.

Therefore, the purpose of this study is to examine the effect of organizational culture and social capital on job satisfaction. The subject of analysis is 15 institutions in Jeollabuk-do.

Results of the analysis i) General characteristics that affect job satisfaction include gender, age, tenure and position, and year of establishment of the institution. ii) In the relationship between organizational culture type and job satisfaction, a positive(+) correlation exists between job satisfaction and group culture, and between job satisfaction and development culture, iii) The factor that has the greatest influence on job satisfaction is social capital.

[Key Words: Funded·Contributed Institutions, Organizational Culture, Competitive Value Model, Job Satisfaction, Social Capital]